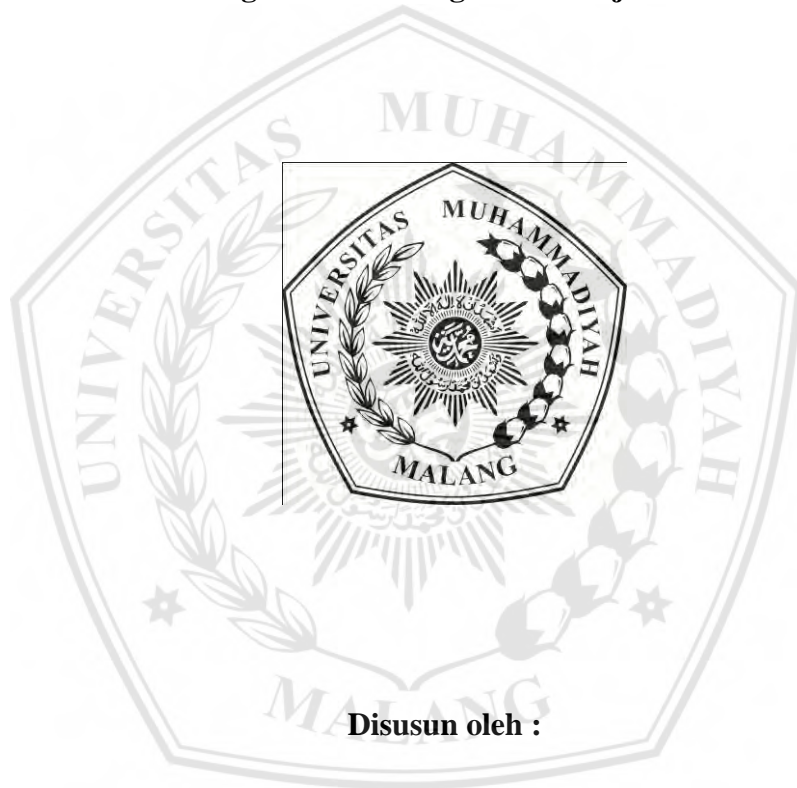


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU MTS DI KABUPATEN PASURUAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun oleh :

YULIANI FITRIA

NIM : 201320280212044

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Agustus 2018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs DI
KABUPATEN PASURUAN**

**YULIANI FITRIA
201320280212044**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Kamis/ 02 Agustus 2018**

Pembimbing Utama



Dr. Nazaruddin M., M.Si

Pembimbing Pendamping



Dra. Titik Ambarwati, M.M

Direktur
Program Pascasarjana



Akhmanudin, Ph.D

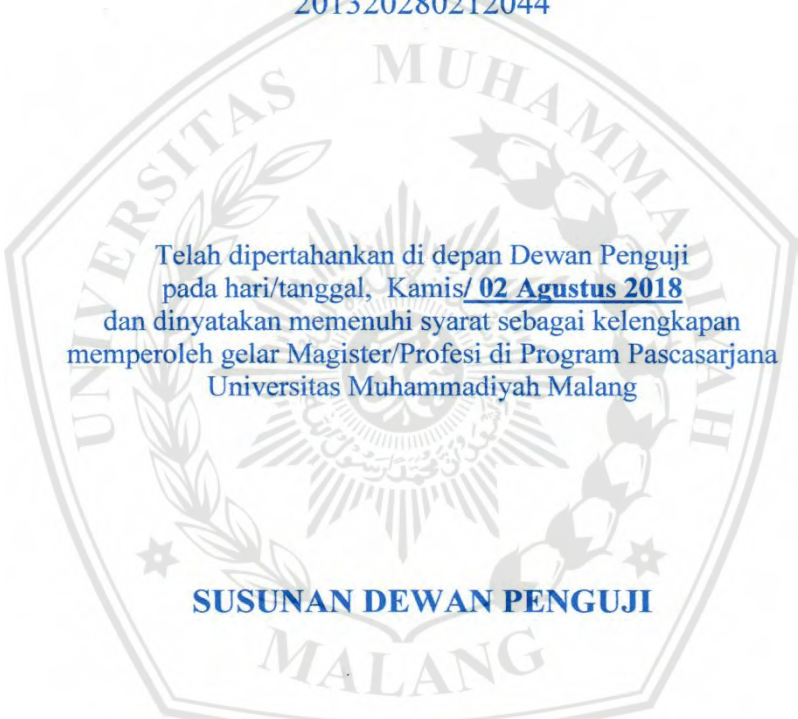
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto, M.M

TESIS

YULIANI FITRIA
201320280212044



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ **02 Agustus 2018**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua / Penguji : Dr. Nazaruddin M., M.Si

Sekretaris / Penguji : Dra. Titik Ambarwati, M.M

Penguji : Dr. Marsudi, M.M

Penguji : Dr. Mursidi, M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : YULIANI FITRIA
NIM : 201320280212044
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs DI KABUPATEN PASURUAN** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 03 November 2018

Yang menyatakan,


YULIANI FITRIA

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
Latar Belakang	1
Batasan Masalah	2
Rumusan Masalah	3
Tujuan Penelitian	3
Manfaat Penelitian	3
Penelitian Terdahulu	5
Landasan Teori	6
Kepemimpinan	7
Gaya Kepemimpinan	7
Budaya Organisasi	7
Fungsi Budaya Organisasi	7
Kinerja Guru	8
Kerangka Konseptual Penelitian	8
Hipotesis Penelitian	9
Desain Penelitian	10
Rancangan Penelitian	11
Tempat Penelitian	11
Objek dan Sumber Penelitian	11
Objek Penelitian	11
Subjek Penelitian	11

Populasi dan Sampel	11
Variabel Penelitian	12
Klasifikasi Variabel	12
Definisi Operasional Variabel	12
Gaya Kepemimpinan	12
Budaya Organisasi	12
Kinerja Guru	13
Teknik Pengumpulan Data.....	13
Metode Pengumpulan Data	13
Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen Penelitian	14
Instrumen Penelitian	14
Uji Instrumen Penelitian	14
Uji Validitas Instrumen	14
Uji Reliabilitas Instrumen	15
Teknik Analisis Data	16
Uji Persyaratan Analisis	16
Uji Normalitas	16
Uji Multikolinieritas	16
Uji Autokorelasi	16
Uji Heteroskedastisitas	16
Analisis Regresi Berganda	16
Uji Hipotesis	17
F-test	17
t-test	18
Gambaran Umum MTs di Kabupaten Pasuruan	19
Diskripsi Responden Penelitian	19
Karakteristik Responden	19
Karakteristik Individu	19
Validitas dan Reliabilitas	22
Uji Validitas	22
Uji Reliabilitas	22

Hasil Regresi Linier Berganda	23
Pengujian Hipotesis	24
Uji Hipotesis I (Uji F)	24
Uji Hipotesis II (Uji t)	25
Uji t untuk variabel kepemimpinan	26
Uji t untuk variabel budaya organisasi	26
Pembahasan Hasil Penelitian	27
Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru	27
Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap budaya organisasi	28
Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru	28
Kesimpulan	29
Saran	29
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

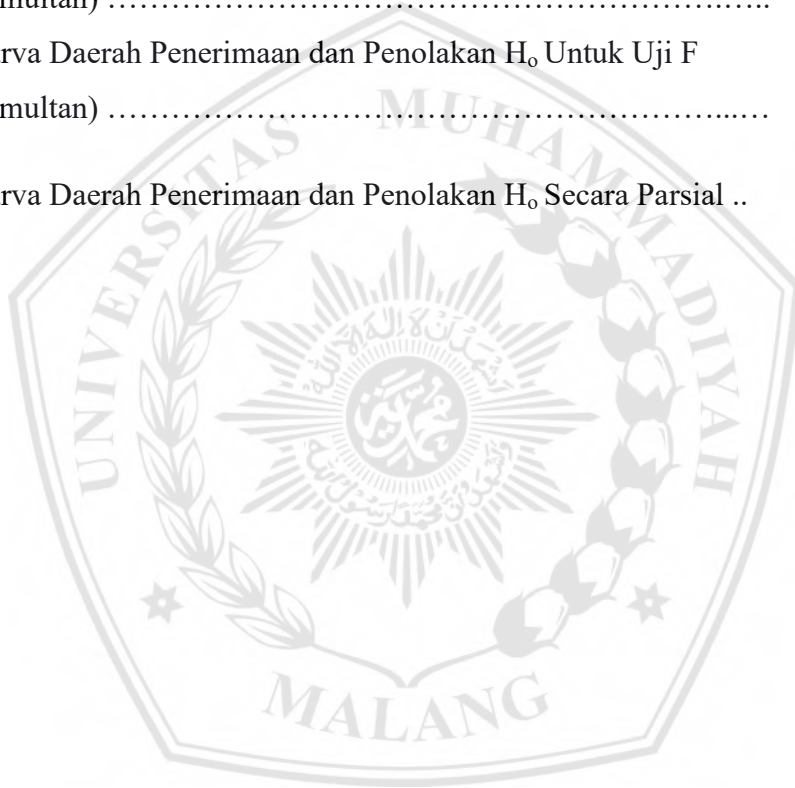
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	5
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan Struktural	19
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	20
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	20
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	21
4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	22
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	23
4.7 Hasil Uji F (ANOVA)	24
4.8 Hasil Analisis Regresi (Coefficient)	26



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	9
2.3 Desain Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Guru	10
3.1 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F (Simultan)	18
4.1 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F (Simultan)	25
4.2 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial ..	27



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridhonya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. DR. Nazaruddin, M.MSi dan Dra. Titik Ambarwati, M.M selaku dosen pembimbing. Terima kasih telah berkenan mengarahkan, memberi usulan dan menyediakan waktu untuk membimbing peneliti sampai dengan terselesaikan tesis ini.
2. DR. Marsudi, M.M dan DR. Mursidi, M.M selaku dosen penguji. Terima kasih atas diskusinya yang telah memberi masukan untuk perbaikan tesis ini.
3. DR. Eko Handayanto, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. AKHSANUL IN'AM, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta para staff Magister Manajemen yang telah memberikan bantuan dan bekal ilmu pengetahuan.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak memberikan ketulusan doa, dorongan moril maupun materiil yang tak akan pernah penulis mampu membalasnya.
7. Suami dan anak ku tercinta terima kasih yang selalu memberikan do'a, dorongan serta motivasi
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih, dan berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat menjadi bahan masukan dan tambahan wawasan bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf apabila dalam penyajian Tesis ini terdapat kesalahan dan kekurangan.

Pasuruan, 03 November 2018

Penulis,

YULIANI FITRIA

ABSTRAK

Fitria, Yuliani, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts di Kabupaten Pasuruan, Pembimbing Utama : Dr. Nazaruddin M., M.Si , Pembimbing Pendamping : Dra. Titik Ambarwati, M.M

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs. Kinerja guru penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Dari Populasi yang ada penelitian ini menggunakan 1.490 orang guru dan Sampel sebanyak 368 orang. Teknik analisis yang digunakan software SPSS 24,0. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap budaya organisai, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Fitria, Yuliani, 2018. Effects of Leadership Style and Organizational Culture on Teachers' Performance in Pasuruan Regency, Main Advisor: Dr. Nazaruddin M., M.Sc, Counselor Advisor: Dra. Titik Ambarwati, M.M

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Performance

This study aims to examine the influence of leadership style and organizational culture on the performance of MTs teachers. The performance of the teacher of this study uses a type of quantitative research and the data used in this study are primary data in the form of a questionnaire. From the population in this study using 1,490 teachers and a sample of 368 people. The analysis technique used is SPSS 24.0 software. Testing the validity and reliability of the indicators and concepts of these variables shows the value of validity and reliability that meets the requirements as an instrument. Analysis with multiple linear regression is used to determine the effect of variables of leadership style and organizational culture which are hypothesized to influence teacher performance.

The results of multiple linear regression analysis found that the factors that most influence teacher performance are leadership, this is evidenced by the results of this study indicate that leadership styles have a partially significant effect on teacher performance, leadership style has a partially significant effect on organizational culture, leadership style and organizational culture simultaneously affect teacher performance.

Latar Belakang

Guru adalah sebagai tenaga kependidikan yang merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan tujuan pendidikan, karena seorang guru yang berhadapan langsung dengan siswa.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Budaya yang kuat ditandai dengan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan dan disepakati sebagian besar anggota organisasi, mampu mengangkat kinerja organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan menjadi suatu panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi, yang nantinya akan tercipta suatu kinerja yang baik.

Beberapa studi diatas terdapat pandangan yang berbeda-beda tentang pengaruh kepemimpinan, budaya, yang mempengaruhi kinerja. Dimana penelitian terdahulu dilakukan oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Sedangkan penelitian sekarang yaitu pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru di MTs Kabupaten Pasuruan.

Dimana sebagai acuan / indikator dari kinerja guru menurut Denim S. (2002) yaitu Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Dari indikator kinerja tersebut untuk membuat perencanaan dan persiapan mengajar terdapat fenomena, masih ada yang tidak membuat karena dengan berbagai macam aturan yang ada sehingga membuat kesulitan dalam mengerjakannya. Karena membuat kesulitan untuk

guru membuat perencanaan dan persiapan mengajar karena masih dalam transisi dari kurikulum KTSP ke kurikulum K13.

Dimana sebagai acuan / indikator dari kepemimpinan (gaya transformasional) menurut Safaria (2004). Dari beberapa indikator gaya kepemimpinan terdapat fenomena masih ada seorang pemimpin yang tidak mendorong bawahan untuk memikirkan bagaimana menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karena pemimpin tidak mempunyai pengalaman yang lebih dalam memimpin, sehingga para bawahan membuat keputusan sendiri dengan sejawat saja.

Dimana sebagai acuan / indikator dari budaya menurut teori Keller (1992) yaitu Integritas, Kerjasama Tim, Loyalitas. Dari beberapa indikator budaya tersebut terdapat fenomena bahwa masih ada guru yang kurang konsisten dengan kerjanya. Sebab guru tersebut selain mengajar disekolah, guru tersebut mempunyai kerja sampingan. Sehingga sering melakukan ijin tidak masuk dengan kegiatan lain selain dari sekolah, itu yang membuat guru tersebut kurang konsisten dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Maka dari uraian tersebut diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Pasuruan”.

Batasan Masalah

Supaya pembahasan ini tidak melebar, maka peneliti hanya membatasi masalah adalah Guru MTs di kabupaten Pasuruan. Dimana variabel yang digunakan yaitu menurut teori Denim S., Variabel terikat kinerja guru (kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi). Menurut teori Safaria (2004) gaya kepemimpinan transformasional. Menurut teori Keller (1992), budaya organisasi (integritas, kerjasama tim, loyalitas).

Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa kajian teori dan empirik yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTs ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTs?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTs ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru MTs.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru MTs.
3. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTs.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan teoritis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru.
 - b. Memberikan sumbangan bagi peneliti selanjutnya, untuk pengembangan ilmu manajemen terutama kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Kegunaan praktis
 - a. Penelitian ini sebagai pertimbangan bagi kepemimpinan/kepala sekolah MTs di Pasuruan, dalam mengevaluasi kinerja gurunya.
 - b. Diharapkan dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi kepemimpinan/kepala sekolah MTs di Pasuruan untuk menetapkan

kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengelolaan budaya sekolah guna meningkatkan kinerjanya.



Penelitian Terdahulu

Berbagai kajian dan penelitian mengenai pengaruh dan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Muhamad Asran Dirun (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA dan MA se – Kota Palangka Raya	Y : Kinerja Guru X1: Gaya Kepemimpin an Kepala Sekolah X2 : Budaya Organisasi	1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya 3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru di SMA dan MA Se Kota Palang Karaya
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo	Y : Kinerja Guru X1:Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Motivasi Guru	1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru 2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh signifikan

No.	Peneliti / judul	Variabel	Hasil Penelitian
		X3 : Budaya Organisasi	3. kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru
3.	Fathonah Al Hadromi (2017) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang	X : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Y1 : Motivasi Guru Y2 : Kedisiplinan Guru Y3 : Kinerja Guru	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi 2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai 4. Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai

Landasan Teori

Kepemimpinan

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain .

Gaya Kepemimpinan

Menurut Safaria (2004) yang mengidentifikasikan dua tipe kepemimpinan politik, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah suatu kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diperlukan untuk menyatukan seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi. Tanpa adanya suatu faktor penyatu, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk mengarahkan para karyawannya dalam mencapai satu tujuan yang sama.

Menurut teori Keller (1992) Variabel budaya organisasi di ukur dengan :

1. Integritas

Kesesuaian hati atau niat untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini dan mempunyai karakter baik ditunjukkan dengan perilaku yang konsisten dan dapat dipercaya.

2. Kerjasama Tim

Mengacu pada kedekatan antar orang yang satu dengan yang lain dalam suatu kelompok.

3. Loyalitas

Kesetiaan pada nilai-nilai yang dianut ketika mengabdikan melaksanakan tugas dan kewajiban.

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya dalam organisasi, yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi dan citra suatu masyarakat.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi.

Kinerja Guru

Indra Bastian (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Danim S. 2002, indikator kinerja guru antara lain :

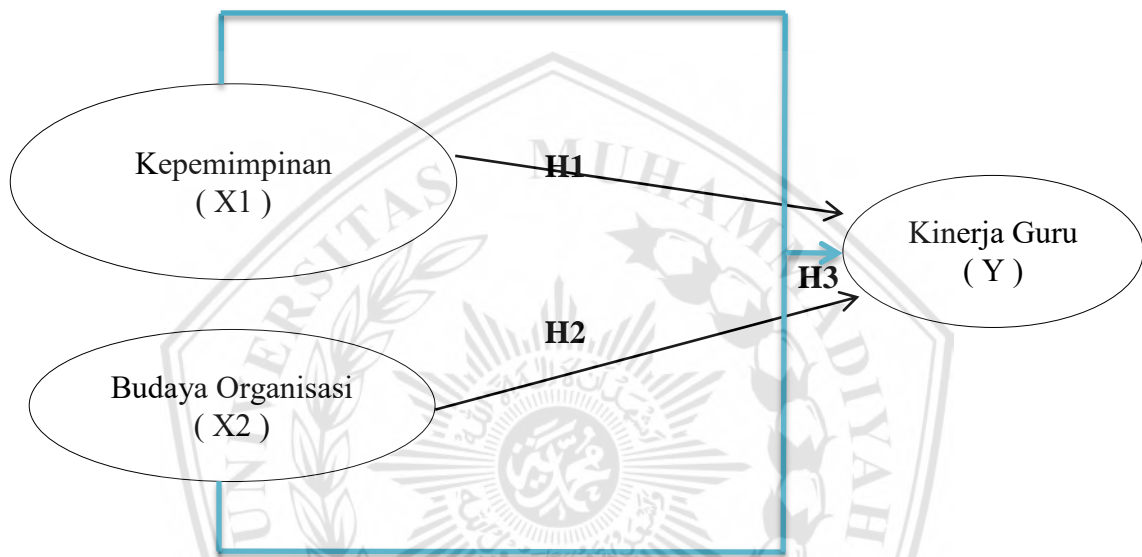
1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang disajikan dimuka telah digambarkan kerangka konseptual dan hipotesis seperti pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat dilihat bahwa Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Asrun Dirun (2016) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya.

Penelitian menurut Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

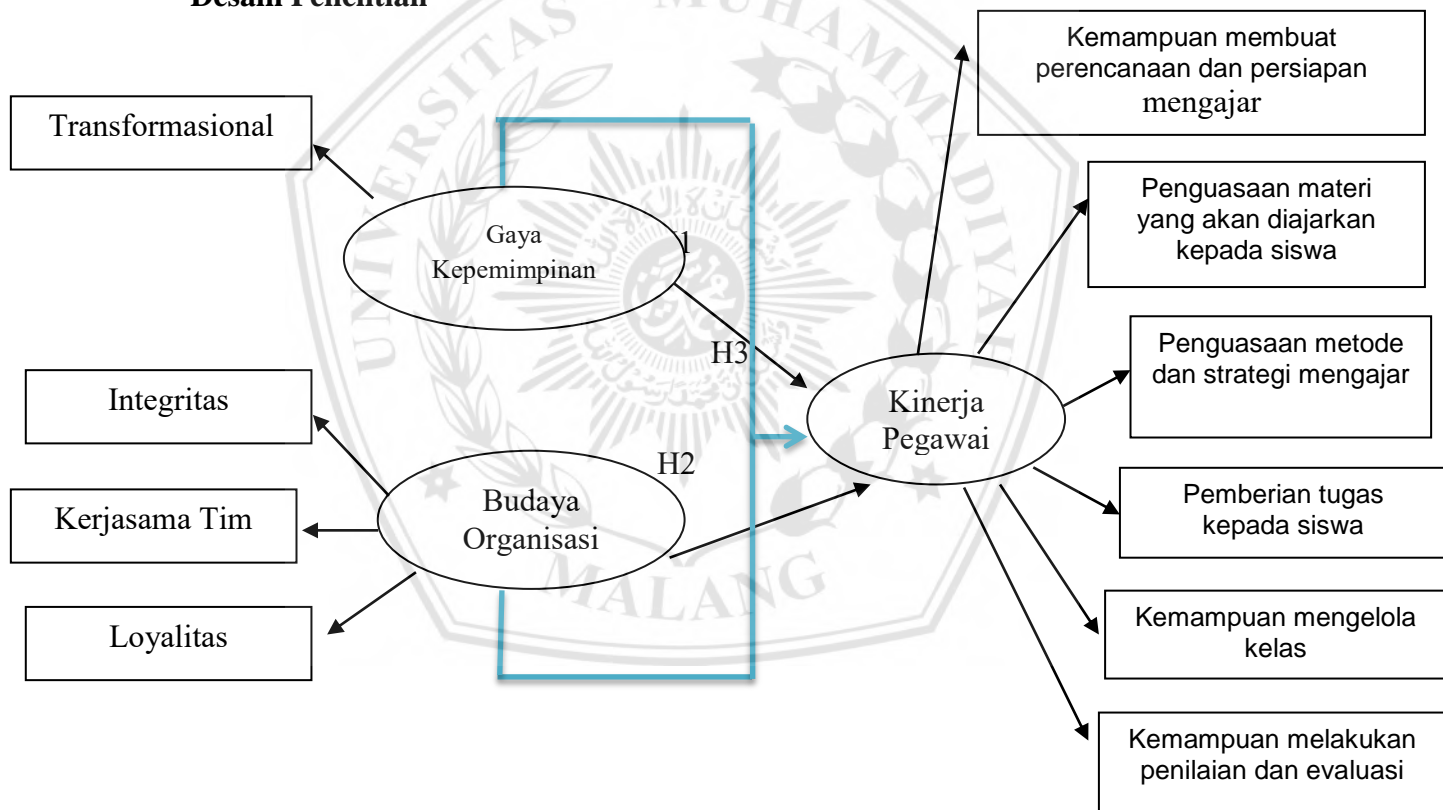
H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Serta penelitian yang dilakukan oleh Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

H3 : Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dari Muhamad Asran Dirun (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru di SMA dan MA Se Kota Palangkaraya

Desain Penelitian



Gambar 2.2 : Desain penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Guru

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian mengkaji tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs di Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian adalah kuantitatif agar tujuan dan hipotesis yang diajukan dapat diuji.

Tempat Penelitian

Objek dan Sumber Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah MTs Negeri dan Swasta di wilayah Kabupaten Pasuruan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah semua guru MTs Negeri dan Swasta di wilayah Kabupaten Pasuruan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Arikunto (2006:102) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh guru dan kepala sekolah MTs di Pasuruan, dengan rincian 53 orang kepala sekolah dan 1.490 orang guru.

Pengambilan sampel adalah dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Alfabet, 2009, hal.78).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : jumlah guru

e : nilai kritis (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan) 0,05

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini 53 orang kepala sekolah dan 315,34 atau dibulatkan menjadi 315 orang guru.

Variabel Penelitian

Klasifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Adapun variabel-variabel tersebut :

- a. Variabel terikat : Kinerja Guru (Y)
- b. Variabel bebas : Kepemimpinan (X1)
Budaya Organisasi (X2)

Definisi operasional variabel

Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan indikator yaitu :

- a. Transaksional : kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

Budaya Organisasi (X2)

Menurut teori Keller, Variabel budaya organisasi di ukur dengan :

1. Integritas

Integritas adalah kesesuaian hati atau niat untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini dan mempunyai karakter baik ditunjukkan dengan perilaku yang konsisten dan dapat dipercaya.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim mengacu pada kedekatan antar orang yang satu dengan yang lain dalam suatu kelompok.

3. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan pada nilai-nilai yang dianut ketika mengabdikan melaksanakan tugas dan kewajiban.

Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Danim S. 2002 indikator kinerja guru antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah angket menggunakan model angket tertutup (*closed ended*). Model tertutup ini digunakan agar jawaban yang diberikan oleh responden tidak keluar dari masalah penelitian.

Proses pertama kali dalam pengumpulan data adalah penyusunan instrumen. Dalam menyusun instrumen, ada beberapa tahap yang harus dilakukan yaitu : (1) tahap penentuan indikator dari empat variabel penelitian, (2) penyusunan kisi-kisi instrument, (3) pembuatan butir-butir pertanyaan, (4)

mengkonsultasikan daftar pertanyaan/instrument kepada orang yang dianggap ahli, yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing penelitian (*expert judgment*) dan (5) melakukan uji coba instrument. Dalam uji coba ini dibagikan 20 angket kepada responden secara acak kepada guru yang tersebar di seluruh wilayah MTs di kecamatan pohjentrek. Pada pengambilan data ini, angket yang dinyatakan valid dan reliabel pada tahap uji coba kemudian dibagikan kepada responden di MTs di Kabupaten Pasuruan untuk diisi.

Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian

Metode pengukuran yang digunakan adalah *skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Jawaban responden dinilai dengan skor Likert :

1. Sangat Tidak Setuju, diberikan skor 1
2. Tidak Setuju, diberikan skor 2
3. Kurang setuju , diberikan skor 3
4. Setuju, diberikan skor 4
5. Sangat Setuju, diberikan skor 5

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas instrumen

Untuk mengukur validitas dengan menggunakan analisis korelasi product moment (*Pearson Correlation*). Validitas pertanyaan penelitian dapat diuji dengan cara mencari signifikansi koefisien korelasi (r) tiap item pertanyaan terhadap total pertanyaan secara keseluruhan dibandingkan dengan derajat kepercayaan pada taraf $\alpha = 0,05$.

$$\text{Rumus : } \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \sqrt{n (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi product moment

X : Skor item

Y : Total Skor

n : Jumlah responden

Jika nilai signifikansi $r > 0,05$ atau $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ artinya item pertanyaan penelitian belum mampu mengukur permasalahan sekolah / tidak valid.

Jika nilai signifikansi $r < 0,05$ atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ artinya item pertanyaan penelitian belum mampu mengukur permasalahan sekolah / valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data penelitian dapat reliable digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

$$r = \frac{K}{K-1} \left[\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r : Koefisien reliabilitas

K : Jumlah pertanyaan

σ_1^2 : Varian jumlah pertanyaan

σ^2 : Varian jumlah skor item

Jika nilai Alpha Cronbach $> r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan penelitian masih reliabel.

Jika nilai Alpha Cronbach $< r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan penelitian masih belum reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalisasi

Uji normalisasi jika nilai signifikan > 0.05 maka data distribusi normal, tetapi jika nilai signifikan < 0.05 maka data terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian jika nilai *tolerance* variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinieritas yang berarti tidak lolos uji.

Uji Autokorelasi

Bila nilai signifikan $\leq 0,05$ terjadi autokorelasi dan bila nilai signifikan $> 0,05$ tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Dengan ketentuan melihat signifikasinya terhadap derajat kepercayaan 5%, apabila nilai signifikasinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikasinya $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Rumus : $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

Dimana :

Y : nilai/subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (Kinerja guru)

a : bilangan konstanta sama dengan nol atau tidak mempengaruhi

b : besar koefisien regresi variabel yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel maka akan meningkat dan variabel turun maka akan mengalami penurunan.

X1 : Kepemimpinan

X2 : Budaya organisasi

e : Variabel pengganggu (error)

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan yaitu :

H_a = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Pasuruan

H_o = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Kabupaten Pasuruan

F-test

Analisis bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam hal ini yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru , dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Di mana :

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.

t-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru secara parsial atau per variabel. Dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana :

b = Koefisien regresi

Sb = standar deviasi dari variabel bebas

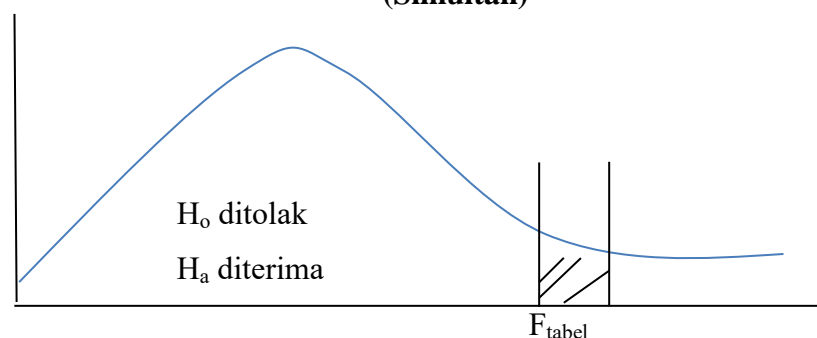
Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut :

- jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.
- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $< t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.

Digambarkan dalam kurva normal untuk uji F yaitu sebagai berikut :

Gambar 3.1

**Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F
(Simultan)**



Gambaran Umum MTS di Kabupaten Pasuruan

Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Pasuruan merupakan suatu Madrasah yang mampu mewujudkan siswa siswinya menjadi seorang yang berjiwa agamis, akhlaqul karimah. Madrasah Tsawaniyah ini bernaung dalam lingkup Departemen Agama. Di mana dalam lingkup madrasah para siswanya selain diajarkan tentang materi pelajaran yang umum, juga diberi materi tentang agama. Di sekolah Madrasah suasanaanya sangat kental sekali tentang agamanya karena para siswanya di didik untuk bisa tahu tentang ajaran Islam. Sekolah MTs di Kabupaten Pasuruan masuk sekolah semuanya pagi, karena sebelum masuk sekolah diadakan shalat Dhuha bersama baik guru maupun siswa, serta pulang sekolah para siswa dan guru tidak diperbolehkan pulang terlebih dahulu karena melaksanakan shalat Dzuhur berjamaah. Sebagiaan besar sekolah MTs di Kabupaten Pasuruan, sebelum masuk ke gerbang sekolah para siswa harus bersalaman dengan para guru yang sudah menunggu para siswa datang di depan gerbang sekolah. Karena motonya Madrasah “ Senyum, Sapa, Salam”.

Diskripsi Responden Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para Guru dan kepala sekolah di MTs Negeri dan Swasta yang berada di wilayah Kabupaten Pasuruan. Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat diketahui karakteristik responden yang akan dideskripsikan sebagai berikut :

Karaktieristik Individu

a. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan Struktural

Tabel 4.1: Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan Struktural

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepala Sekolah	53	14%
Guru	315	86%
Total	368	100%

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada ada tabel 4.1 dapat diketahui responden dimana Kepala Sekolah sebanyak 53 orang atau 14%. Responden yang menjabat sebagai Guru sebanyak 315 orang atau 86%.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa Responden yang menjabat sebagai Guru merupakan jumlah responden yang paling besar dibanding yang lain. Hal ini disebabkan karena apabila didalam suatu sekolah kekurangan guru, maka dalam proses belajar mengajar tidak optimal / tidak berjalan dengan baik. Maka dalam suatu sekolah harus memiliki jumlah guru yang sesuai kebutuhan.

b. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	110	30%
Perempuan	258	70%
Total Responden	368	100%

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 258 orang responden (70%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 110 orang responden (30%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

Hal ini disebabkan karena perempuan lebih efektif, teliti, ulet dalam menanggapi siswa yang kurang pandai/bahkan yang pandai dalam memberikan pembelajaran kepada para siswanya.

c. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	12	3%
Diploma	88	24%
S1	255	69%
S2	13	4%
Total Responden	368	100%

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.3 dapat diketahui responden guru dengan tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 255 orang (69%), responden SLTA sebanyak 12 (3%), responden Diploma sebanyak 88 orang (24%), responden S2 sebanyak 13 orang (4%) .

Hal ini disebabkan karena Tingginya tingkat pendidikan diatas S1 merupakan jawaban terhadap UU Guru dan Dosen yang mensyaratkan minimal Guru adalah S1. Artinya, tenaga kependidikan sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik.

d. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4: Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

1 - 5 Tahun	37	10%
6 - 10 Tahun	110	30%
11 - 15 Tahun	93	25%
16 - 20 Tahun	49	13%
21 - 25 Tahun	34	9%
26 - 30 Tahun	35	10%
31 - 35 Tahun	10	3%
Total Responden	368	100%

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.4 dapat dilihat jumlahnya bahwa mayoritas responden lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 37 orang (10%), 6-10 tahun sebanyak 110 orang (30%), 11-15 tahun sebanyak 93 orang (25%), 16 – 20 Tahun sebanyak 49 orang (13%), 21-25 tahun sebanyak 34 orang (9%), 26-30 tahun sebanyak 35 orang (10%), 31-35 tahun sebanyak 10 orang (3%).

Hal ini disebabkan karena setiap tahun mengalami banyak guru baru. Dimana setiap guru baru tersebut dalam pemberian pembelajaran lebih banyak perkembangan, dari pada guru yang sudah lama.

e. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5: Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 25 Tahun	30	8%
26 - 30 Tahun	85	23%
31 - 35 Tahun	189	51%
36 - 40 Tahun	33	9%
41 - 45 Tahun	18	5%
46 - 50 Tahun	6	2%
51 - 55 Tahun	5	1%
56 - 60 Tahun	2	1%
Total Responden	368	100%

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.5 dapat diketahui guru dengan usia paling tua adalah antara 56-60 tahun sebanyak 2 orang guru (1%), guru dengan usia paling muda antara 20-25 tahun sebanyak 30 orang guru (8%), tetapi umur antara 31-35 tahun merupakan usia yang paling banyak. Usia yang terbanyak merupakan usia tenaga kerja yang dikategorikan sebagai usia produktif yang akan memberikan kontribusi besar bagi perkembangan sekolah/madrasah.

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas dengan menggunakan Program SPSS 24 for windows. Uji ini menggunakan korelasi *product moment*, dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah suatu instrumen dikatakan valid jika nilai r minimal 0.30 dengan derajat signifikansi sebesar 5% (Azwar, 2000).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan formula koefisien *alpha cronbach*, dengan kriteria pengujian adalah suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0.60 dapat ditafsirkan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih, dengan kata lain instrument tersebut dapat diandalkan (Ferdinan, 2002 : 193)

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan program SPSS 24, maka dapat disusun ringkasan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig.t)
X1	0,709	16,101	0,000
Konstanta	544,972		
F hitung	259,229		
R ²	0,415		
Adjusted R ²	0,413		
R	0,644		
Std error of the estimate	1,35190		
Variabel terikat Y			

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b.X1 + e$$

1. Konstanta (a) 544,972 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya X1 dianggap nol atau tidak mempengaruhi, maka artinya nilai variabel Y akan sebesar 544,972.
2. Kepemimpinan (b.X1) adanya pengaruh positif sebesar 0,709 terhadap Y. koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin baik X1 maka Y akan semakin tinggi dengan asumsi variabel yang

lain adalah konstan.

3. Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,415 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R^2 square sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel X1 bersama-sama memberikan kontribusi / sumbangan sebesar 41,5 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 58,5 % merupakan sumbangan / kontribusi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
4. e = merupakan nilai residu / kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Y tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.
5. Adapun besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dalam hal ini adalah X1 maka dapat diketahui dari koefisien regresi masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa besar koefisien variabel X1 yaitu sebesar 0,709. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa X1 paling berpengaruh terhadap MTs.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis I (Uji F)

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 24 *for windows* maka dapat disajikan hasil uji hipotesis 1 dengan menggunakan uji F yang secara lengkap dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935,152	2	467,576	822,353	,000 ^b
	Residual	207,533	365	,569		
	Total	1142,685	367			

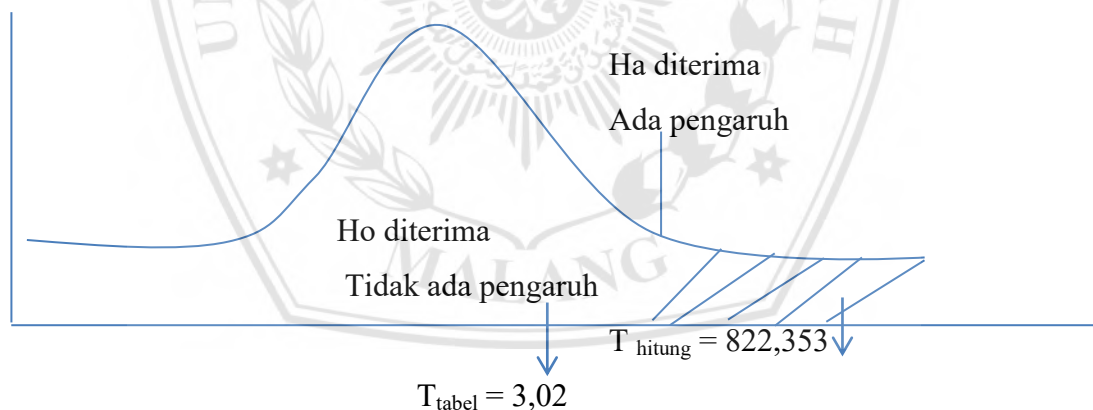
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Dari tabel diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 822,353 dengan tingkat signifikan 0,000, serta df penyebut 2 dan df pembilang sebesar 365. Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan diduga kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan maka digunakan uji F.

Hasil uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar $822,353 >$ dari F tabel pada ($df = 2:365$) sebesar 3,02 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa secara simultan / bersama-sama kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan.. jika digambarkan dalam kurva normal untuk uji F yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.1
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F
(Simultan)



Uji Hipotesis II (Uji t)

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan, maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing koefisien regresi dari variabel

bebas. Adapun signifikasi dari masing-masing koefisien ini diuji dengan menggunakan uji parsial *t-test* tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	547,243	1,123		487,165	,000
	Kepemimpinan (X1)	1,674	,048	,853	35,004	,000
	Budaya Organisasi (X2)	,801	,024	,801	32,866	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

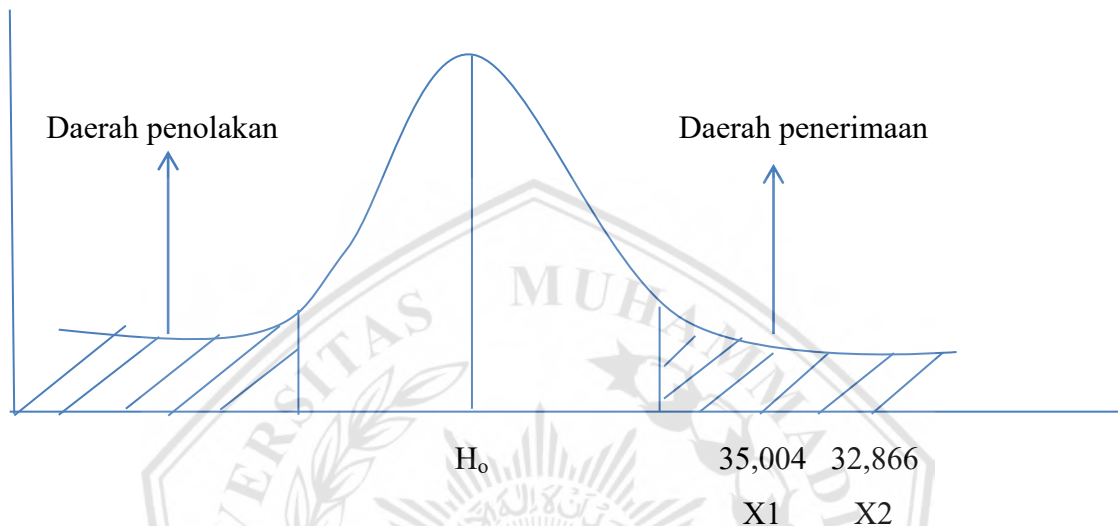
Uji t untuk variabel kepemimpinan (X1)

Secara parsial variabel kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 35,004 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan diperoleh nilai t tabel = 2,042 karena t hitung > t tabel dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan.

Uji t variabel budaya organisasi (X2)

Hasil uji secara parsial variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan digunakan uji t. hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 32,866 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan diperoleh nilai t tabel = 2,042. Karena t hitung > t tabel dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Pasuruan.. digambarkan dalam kurva normal sebagai berikut :

Gambar 4.2
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial



Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

Dengan adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang diukur berdasarkan satu indikator terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di MTs Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Asran Dirun (2016) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya. Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Budaya Organisasi (X2)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang diukur berdasarkan tiga indikator terbukti berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (X2) MTs di Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Asran Dirun (2016) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA dan MA di Kota Palangka Raya.

Variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Y) terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Asran Dirun (2016) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru di SMA dan MA Se Kota Palang Karaya.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru MTs.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru MTs.
3. Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru MTs.

Saran

Saran peneliti kepada peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian sejenis adalah :

1. Terkait dengan kepemimpinan, perlu ditingkatkannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan semua guru, sehingga pada indikator yang sudah ada akan lebih baik lagi.
2. Terkait kinerja, semua guru didalam melakukan pekerjaan harus selalu meningkatkan kinerjanya dengan baik, dengan cara selalu mengawal proses belajar mengajar dimana seorang guru wajib membuat perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas, menyusun materi materi yang akan diberikan, merencanakan kegiatan belajar dengan baik, memilih / menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi yang diberikan, memilih sumber belajar, evaluasi pembelajaran, penilaian pembelajaran. Apabila dalam melakukan kinerja dengan baik, maka akan menumbuhkan suatu prestasi, kreatifitas yang baik pula.
3. Terkait budaya organisasi, Budaya kerja yang berintegritas, yang didalamnya tercipta kerjasama yang baik antar guru akan meningkatkan fungsi pimpinan lebih efektif, lebih jujur, lebih demokratis dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan yang baik.
4. Bagi peneliti yang akan datang, yang akan mengambil unit analisis kepemimpinan, kinerja, budaya organisasi pada lembaga pendidikan dapat

melakukan :

- a. Membuat teknik analisis variabel yang diteliti dengan objek yang berbeda antar status guru
- b. Menambah variabel bebas sehingga membentuk kepemimpinan, kinerja, budaya organisasi lebih diketahui.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, Dwiyekti. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Malang : UMM.
- Arba'atun Yuni. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro, Thesis S-2 Magister Manajemen tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, Rois, dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. Malang : Bayumedia.
- Arikunto, S. 1992. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A. Sitohang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Bernadine Vita. *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada yayasan tri asih Jakarta*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Etty Indriani dan Hari Waluyo. 2000. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi Cetakan kesatu*. Bandung : CV Alfabeta.
- Fathonah Al Hadromi. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017 Hal. 109 – 123
- Galan Kusuma, Edy Rahardja. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman*

Pemalang). Diponegoro Journal Of Management Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-11

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. ***Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)***

Kreitner, Robert. Dan Kinicki, Angelo. 2005. ***Perilaku Organisasi Edisi 5***. Jakarta : Salemba Empat.

Kusdi. 2011. ***Budaya Organisasi (Teori, Penelitian dan Praktik)***. Jakarta : Salemba Empat.

Lila Tintami, Ari Pradhanawati, Hari Susanto. 2012. ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus***

Luthans, Fred. 2006. ***Perilaku Organisasi***. Yogyakarta : Andi.

Malayu S.P. Hasibuan. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima***. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. ***Sumber daya Manusia***. Bandung : Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. ***Evaluasi Kinerja SDM Cetakan keempat***. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. ***Evaluasi Kinerja SDM Cetakan ke-10***. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. ***Perilaku dan Budaya Organisasi***. Bandung : PT. Refika Aditama .

M. Ivan Cevich, John, dkk. 2006. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh***. Jakarta : PT. Erlangga.

M. Ivan Cevich, John, dkk. 2007. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2 Edisi Ketujuh***. Jakarta : PT. Erlangga.

Mohyi, Ach. 2009. ***Teori dan Perilaku Organisasi***. Malang : UMM Press.

Muhamad Asran Dirun. 2016. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA dan MA se – Kota Palangka Raya***

- Murni, Silviana, dkk. 2011. *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : PT. Indeks.
- R. Terry, George. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rusdan Arif . 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, ,
- Sunarto, SE, MM. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : AMUS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suweno. 2010. *Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Desember 20 2010: 20 – 26
- Teguh Rhiman Handoko. 2000. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata*
- Temple A. Dale. 1987. *Kepemimpinan*. Jakarta : Gramedia.
- Thoha, Miftha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Cetakan kelima belas*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tintami, Lila, dkk. Journal of Social and Politic tahun 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. djarum kudus*. Semarang : UNDIP
- Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3 No. 2, September 2015 (264-277)
- Wahyuni, Yuniarni, Erry. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Batu. Thesis S-2 Magister Manajemen tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang*.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta : PT. Erlangga.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

_____, 1994. *Kepemimpinan Positif Seri Manajemen No. 157*. Jakarta : PT. Pustaka Binam an Pressindo.

_____, 2008. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura Volume II No. 3*. Surabaya : PPPM STIE PERBANAS



LAMPIRAN

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis I (Uji F)

Hasil Uji F

ANOVA^a

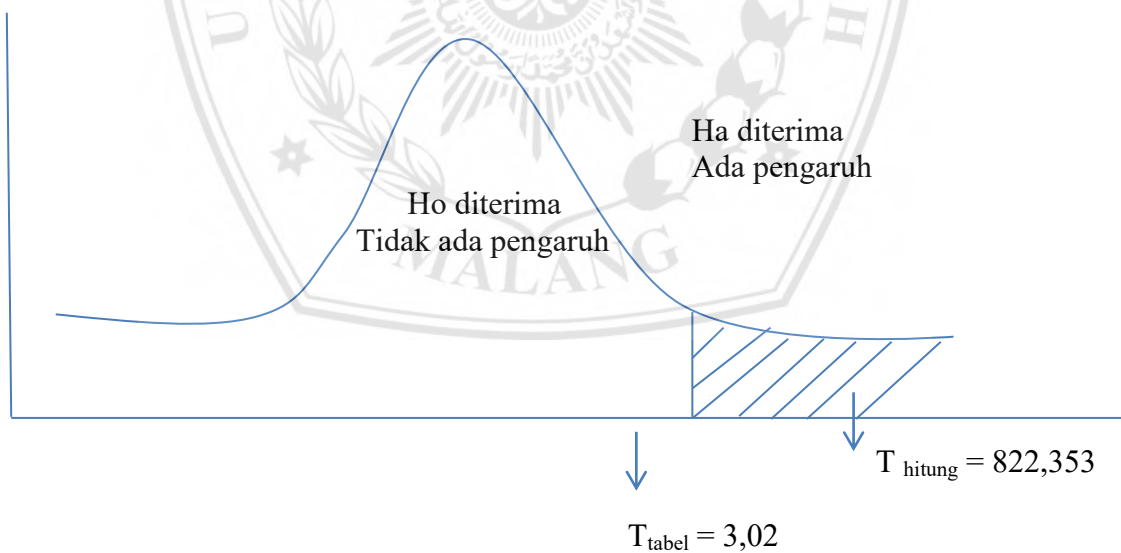
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935,152	2	467,576	822,353	,000 ^b
	Residual	207,533	365	,569		
	Total	1142,685	367			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Gambar 4.1

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F (Simultan)



Uji Hipotesis II (Uji t)

Hasil Analisis Regresi

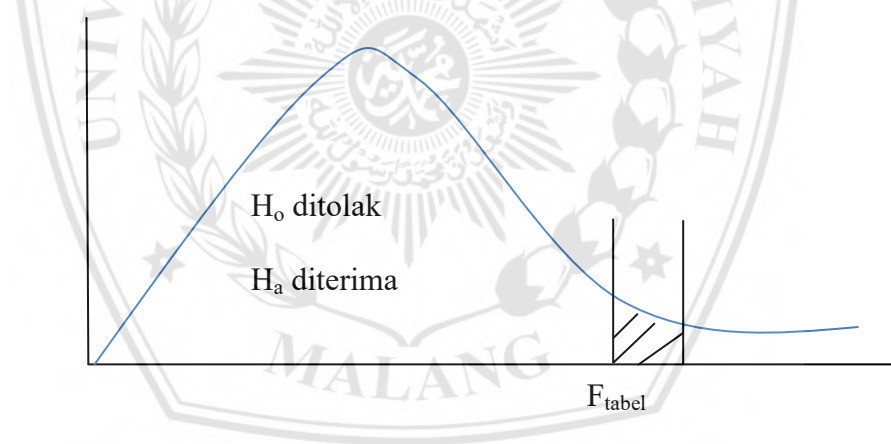
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	547,243	1,123		487,165	,000
	Kepemimpinan (X1)	1,674	,048	,853	35,004	,000
	Budaya Organisasi (X2)	,801	,024	,801	32,866	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

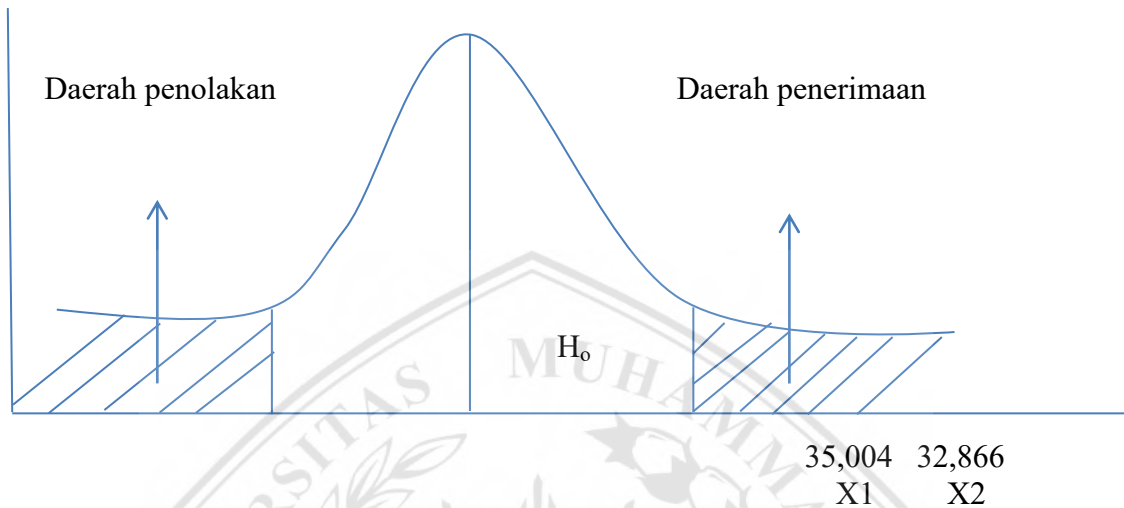
Gambar 3.1

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Untuk Uji F
(Simultan)



Gambar 4.2

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial



Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

ITEM	r_{Hitung}	Keputusan	ITEM	r_{Hitung}	Keputusan
no.1	,162	valid	no.72	,000	valid
no.2	-,156	Tidak valid	no.73	,000	valid
no.3	,005	valid	no.74	,000	valid
no.4	,000	valid	no.75	,000	valid
no.5	,000	valid	no.76	,000	valid
no.6	,112	valid	no.77	,000	valid
no.7	,366	valid	no.78	,162	valid
no.8	,000	valid	no.79	-,156	Tidak Valid
no.9	,000	valid	no.80	,000	valid
no.10	,366	valid	no.81	,000	valid
no.11	,263	valid	no.82	,000	valid
no.12	,005	valid	no.83	,000	valid
no.13	,000	valid	no.84	,000	valid
no.14	,000	valid	no.85	,000	valid
no.15	,162	valid	no.86	,000	valid
no.16	,112	valid	no.87	,000	valid
no.17	,366	valid	no.88	,000	valid
no.18	,263	valid	no.89	,000	valid

no.19	,301	valid	no.90	,000	valid
no.20	,271	valid	no.91	,000	valid
no.21	,274	valid	no.92	,274	valid
no.22	,251	valid	no.93	,251	valid
no.23	,000	valid	no.94	,000	valid
no.24	,000	valid	no.95	,000	valid
no.25	,000	valid	no.96	,000	valid
no.26	,000	valid	no.97	,000	valid
no.27	,000	valid	no.98	,000	valid
no.28	,000	valid	no.99	,000	valid
no.29	,000	valid	no.100	,000	valid
no.30	,000	valid	no.101	,000	valid
no.31	,000	valid	no.102	,000	valid
no.32	,000	valid	no.103	,000	valid
no.33	,000	valid	no.104	,000	valid
no.34	,000	valid	no.105	,000	valid
no.35	,000	valid	no.106	,000	valid
no.36	,000	valid	no.107	,000	valid
no.37	,000	valid	no.108	,000	valid
no.38	,000	valid	no.109	,000	valid
no.39	,000	valid	no.110	,000	valid
no.40	,000	valid	no.111	,000	valid
no.41	,366	valid	no.112	,000	valid
no.42	,263	valid	no.113	,000	valid
no.43	,000	valid	no.114	,000	valid
no.44	,000	valid	no.115	,000	valid
no.45	,000	valid	no.116	,000	valid
no.46	,000	valid	no.117	,000	valid
no.47	,000	valid	no.118	,000	valid
no.48	,000	valid	no.119	-,117	Tidak Valid
no.49	,000	valid	no.120	-,163	Tidak Valid
no.50	,000	valid	no.121	,000	valid
no.51	,301	valid	no.122	,000	valid
no.52	,271	valid	no.123	,000	valid
no.53	,000	valid	no.124	,000	valid
no.54	,000	valid	no.125	,000	valid
no.55	,000	valid	no.126	,000	valid
no.56	,000	valid	no.127	,000	valid
no.57	,000	valid	no.128	,005	valid
no.58	,000	valid	no.129	,000	valid

no.59	,000	valid	no.130	,000	valid
no.60	,000	valid	no.131	,000	valid
no.61	,000	valid	no.132	,000	valid
no.62	,162	valid	no.133	,000	valid
no.63	,000	valid	no.134	,000	valid
no.64	,000	valid	no.135	,000	valid
no.65	,000	valid	no.136	,000	valid
no.66	,000	valid	no.137	,000	valid
no.67	,000	valid	no.138	,000	valid
no.68	,000	valid	no.139	,000	valid
no.69	,000	valid	no.140	,000	valid
no.70	,000	valid	no.141	,000	valid
no.71	,000	valid	no.142	,000	valid

Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja guru (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru (Y)	592,6902	1,76453	368
Kepemimpinan (X1)	67,3288	1,60314	368

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,644 ^a	,415	,413	1,35190	,415	259,229	1	366	,000

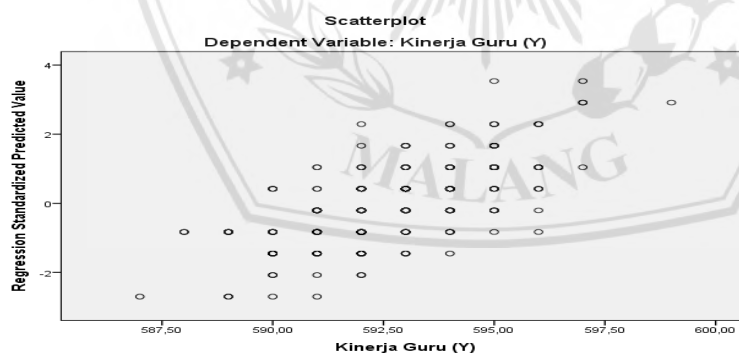
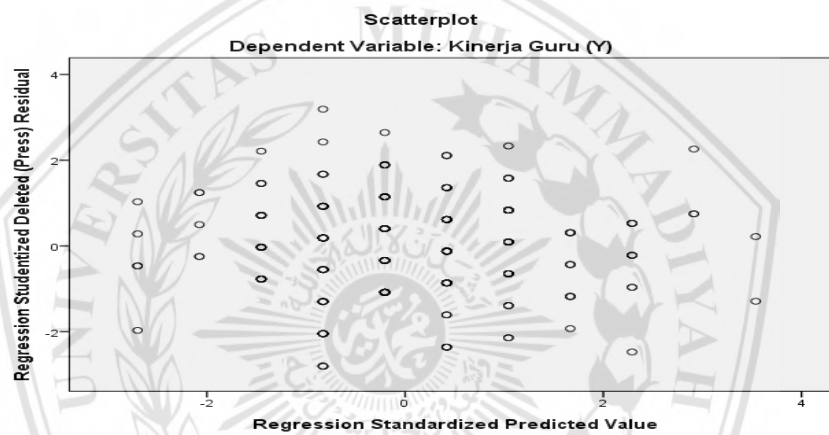
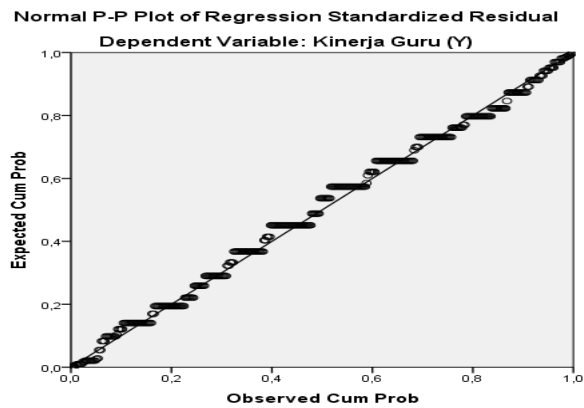
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	589,6223	596,7095	592,6902	1,13619	368
Std. Predicted Value	-2,700	3,538	,000	1,000	368
Standard Error of Predicted Value	,072	,259	,095	,032	368
Adjusted Predicted Value	589,5905	596,7749	592,6903	1,13639	368
Residual	-3,74846	4,25154	,00000	1,35005	368
Std. Residual	-2,773	3,145	,000	,999	368
Stud. Residual	-2,779	3,152	,000	1,001	368
Deleted Residual	-3,76574	4,27115	-,00003	1,35767	368
Stud. Deleted Residual	-2,805	3,191	,000	1,004	368
Mahal. Distance	,042	12,514	,997	1,711	368
Cook's Distance	,000	,067	,003	,006	368
Centered Leverage Value	,000	,034	,003	,005	368

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)



Variabel Budaya Organisasi (X2); Variabel Kinerja Guru (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	587,7568	596,2242	592,6902	1,28420	368
Std. Predicted Value	-3,842	2,752	,000	1,000	368

Standard Error of Predicted Value	,063	,251	,086	,025	368
Adjusted Predicted Value	587,7907	596,2056	592,6901	1,28377	368
Residual	-3,24334	2,77583	,00000	1,21013	368
Std. Residual	-2,677	2,291	,000	,999	368
Stud. Residual	-2,685	2,318	,000	1,001	368
Deleted Residual	-3,26350	2,84220	,00012	1,21681	368
Stud. Deleted Residual	-2,708	2,332	,000	1,004	368
Mahal. Distance	,001	14,758	,997	1,420	368
Cook's Distance	,000	,064	,003	,005	368
Centered Leverage Value	,000	,040	,003	,004	368

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

